

CONGÉ DE MALADIE ORDINAIRE Fonctionnaires titulaires et stagiaires

Les articles L822-1 à L 822-5 du Code Général de la Fonction Publique prévoient que le fonctionnaire en activité a droit à des congés de maladie lorsque la maladie qu'il présente est dûment constatée et le met dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions. La durée totale des congés de maladie peut atteindre un an pendant une période de douze mois consécutifs.

1. PROCÉDURE D'OCTROI

Pour obtenir un congé de maladie ainsi que le renouvellement du congé initialement accordé, le fonctionnaire adresse à l'autorité territoriale dont il relève, dans un délai de **quarante-huit heures** suivant son établissement, un avis d'interruption de travail. Cet avis indique, d'après les prescriptions d'un médecin, d'un chirurgien-dentiste ou d'une sage-femme, la durée probable de l'incapacité de travail.

En cas d'envoi de l'avis d'interruption de travail au-delà du délai prévu, l'autorité territoriale informe par courrier le fonctionnaire du retard constaté et de la réduction de la rémunération à laquelle il s'expose en cas de nouvel envoi tardif dans les vingt-quatre mois suivant l'établissement du premier arrêt de travail considéré.

En cas de nouvel envoi tardif dans le délai, le montant de la rémunération afférente à la période écoulée entre la date d'établissement de l'avis d'interruption de travail et la date d'envoi de celui-ci à l'autorité territoriale est réduit de moitié.

Cette réduction de la rémunération n'est pas appliquée si le fonctionnaire justifie d'une hospitalisation ou, dans un délai de huit jours suivant l'établissement de l'avis d'interruption de travail, de l'impossibilité d'envoyer cet avis en temps utile.

2. PLAFONNEMENT DE LA DURÉE DE PRESCRIPTION DES ARRÊTS MALADIE

Le décret 2026-705 du 29 juillet 2026 relatif aux congés pour raisons de santé des agents publics civils et militaires instaure, à compter du 1er septembre 2026 un plafonnement de la durée des arrêts de travail en cohérence avec les règles applicables également à partir du 1er septembre 2026 aux personnes relevant du régime général de l'assurance maladie.

En conséquence les modalités de gestion des arrêts de travail dans la fonction publique évoluent à compter de cette date :

Un arrêt de travail pourra être accordé lorsque l'agent produira le formulaire Cerfa sécurisé que chaque prescripteur doit dorénavant établir.

La durée de la prescription d'arrêt sera plafonnée, comme pour les salariés, à :

- 31 pour une première prescription,
- 62 jours pour une prolongation, sauf dérogation motivée par le professionnel de santé au regard de l'état du patient.

3. RENOUELEMENT DES ARRÊTS DE TRAVAIL

En cas de prolongation de l'avis initial d'arrêt de travail, le maintien de rémunération pendant l'arrêt sera poursuivi uniquement lorsque l'arrêt aura été prolongé par le prescripteur de l'arrêt initial (sauf indisponibilité de ce prescripteur ou impossibilité d'y recourir).

4. DROITS A RÉMUNÉRATION

Droits à rémunération : 3 mois à 90 % du traitement et 9 mois à ½ traitement.

L'agent conserve ses droits à la totalité du supplément familial de traitement et de l'indemnité de résidence.

La rémunération à prendre en compte comprend le traitement indiciaire brut ainsi que les **primes*** et indemnités perçues par l'agent à l'exception de celles énumérées ci-après :

- Les primes et indemnités qui ont le caractère de remboursement de frais ;
- Les primes et indemnités liées au changement de résidence, à la primo-affectation, à la mobilité géographique et aux restructurations ;
- Les primes et indemnités liées à l'organisation du travail ;
- Les avantages en nature ;
- Les indemnités d'enseignement ou de jury ainsi que les autres indemnités non directement liées à l'emploi ;
- La part ou l'intégralité des primes et indemnités dont la modulation est fonction des résultats et de la manière de servir ;
- Les versements exceptionnels ou occasionnels de primes et indemnités correspondant à un fait générateur unique ;
- La prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement correspondant aux déplacements effectués par les agents publics entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail

*** Maintien du régime indemnitaire si une délibération le prévoit dans les mêmes proportions que le traitement (90% pendant les 3 premiers mois)**

En l'absence de délibération l'IFSE ne peut être maintenue

Maintien de la NBI dans les mêmes proportions que le traitement

SFT maintenu dans son intégralité

5. CONTRÔLES ADMINISTRATIFS

Les employeurs peuvent faire procéder au contrôle administratif de l'arrêt de travail du fonctionnaire placé en CMO, CLM ou CLD par toute personne habilitée à cet effet.

Le contrôle porte sur la présence du fonctionnaire à son domicile ou à son lieu de repos s'il est différent, lorsque les sorties ne sont pas autorisées, ou durant les heures de présence obligatoire.

L'absence injustifiée du fonctionnaire ou le refus du contrôle entraîne l'interruption du versement de la rémunération jusqu'à la date de la fin de l'arrêt.

Le temps pendant lequel le versement de la rémunération a été interrompu compte dans la période de congé en cours.

6. CONTRÔLE MÉDICAL

L'autorité territoriale peut faire procéder à tout moment à une visite de contrôle du demandeur par un médecin agréé.

Elle procède à cette visite au **moins une fois au-delà de six mois consécutifs de congé de maladie**.

L'agent qui fait l'objet de cette visite de contrôle doit avoir été prévenu de façon certaine, par courrier recommandé avec avis de réception. Lorsque l'autorité territoriale fait procéder à une visite de contrôle, le fonctionnaire doit se soumettre à la visite du **médecin agréé** sous peine d'interruption du versement de sa rémunération jusqu'à ce que cette visite soit effectuée.

Le conseil médical réuni en formation restreinte peut être saisi, soit par l'autorité territoriale, soit par l'intéressé, des conclusions du médecin agréé en cas de contestation.

L'examen médical du fonctionnaire bénéficiant d'un congé de maladie, de longue maladie ou de longue durée peut être effectué à distance, au moyen d'un dispositif utilisant les technologies de l'information et de la communication dans les conditions fixées par les articles [R.6316-2 à R 6316-5 du code de la santé publique](#).

7. GESTION DU CONGÉ DE MALADIE ORDINAIRE

Lorsque l'agent a obtenu pendant une période de douze mois consécutifs des congés de maladie d'une durée totale de douze mois, il ne peut, à l'expiration de sa dernière période de congé, reprendre son service sans l'avis favorable du conseil médical réuni en formation restreinte (CMFR)



Le fonctionnaire reconnu apte à la réintégration et qui refuse, sans motif valable lié à son état de santé, de reprendre son service, peut être licencié après avis de la Commission Administrative Paritaire (CAP).



Avis défavorable à la réintégration après 12 mois consécutifs de CMO, l'agent est :

- soit placé en position de disponibilité d'office pour raison de santé,
- soit bénéficier d'une période de préparation au reclassement (inaptitude aux fonctions du grade)
- soit reclassé dans un autre emploi,
- soit, s'il est reconnu définitivement inapte à l'exercice de toutes fonctions, mis en retraite pour invalidité après avis du Conseil Médical réuni en formation plénière.

Fonctionnaires titulaires relevant du régime général

Même procédure que pour les fonctionnaires titulaires.



Avis défavorable à la réintégration après 12 mois consécutifs de CMO, le fonctionnaire est :

- soit placé en position de disponibilité d'office pour raison de santé,
- licencié, s'il n'a pu être reclassé.

Fonctionnaires stagiaires

Même procédure que pour les fonctionnaires titulaires.



Avis défavorable à la réintégration après 12 mois consécutifs de CMO, le fonctionnaire stagiaire est :

- soit placé en congé sans traitement,
- licencié, s'il n'a pu être reclassé.

Recommandations

→ Le paiement du demi-traitement est maintenu, le cas échéant, jusqu'à la date de la décision de reprise de service, de reclassement, de mise en disponibilité ou d'admission à la retraite.

Le juge administratif considère que le maintien du demi-traitement revêt un caractère définitif et reste acquis à l'agent qui a épuisé ses droits à congé de maladie même s'il est placé rétroactivement en retraite pour invalidité (CE, 09 novembre 2019, n°412684 ; CAA de Bordeaux, 13 février 2019, n°17BX00710)

→ Le fonctionnaire qui, à l'expiration de son congé de maladie, refuse sans motif valable lié à son état de santé le poste qui lui est assigné peut être licencié après avis de la commission administrative paritaire

→ Dans la mesure où le placement en CMO depuis le 1^{er} mars 2025 constitue un événement de gestion ayant un impact financier, la suppression des arrêtés de mise en CMO durant les 3 premiers mois préconisés par la DGACL et la DGAFFP en 2023 dans le cadre de la simplification de la gestion des ressources humaines n'a plus lieu d'être.